

**KEWAJIBAN & TANGGUNG JAWAB  
PEMERINTAH DALAM MELINDUNGI TENAGA  
KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI<sup>1</sup>  
Oleh : Glory Deani Palilingan<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimanakah bentuk-bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang dapat dialami oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri, apabila tidak dilindungi oleh pemerintah dan bagaimanakah pelaksanaan tanggungjawab dan kewajiban pemerintah Indonesia melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan bahwa: 1. Bentuk-bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang dapat dialami oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri, apabila tidak dilindungi oleh Pemerintah, yaitu tenaga kerja Indonesia diluar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. 2. Pelaksanaan tanggung jawab dan kewajiban pemerintah dalam melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, yaitu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warganya negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia

Kata kunci: tenaga kerja Indonesia; luar negeri;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI baik di dalam maupun diluar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang

dapat dikategorikan sebagai terhadap kemanusiaan.

Mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agara mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral, maupun martabatnya. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang dapat dialami oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri, apabila tidak dilindungi oleh pemerintah ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan tanggungjawab dan kewajiban pemerintah Indonesia melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri ?

**C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normative.

**PEMBAHASAN**

**A. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

**1. Eksistensi Tenaga Kerja Indonesia Rentan Terhadap Pelanggaran HAM**

Tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Leonard S. Tindangen, SH, MH; Nelly Pinangkaan, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 15071101003

Penindasan dan perlakuan sewenang-wenang terhadap wanita merupakan suatu kenyataan yang memperlihatkan bahwa hak-hak tersebut belum dimiliki oleh mereka. Banyak pembantu rumah tangga dan tenaga kerja wanita Indonesia sering dijadikan sapi perahan oleh pihak-pihak tertentu.<sup>3</sup> Selain itu adanya kecenderungan yang sering terjadi dalam perdagangan perempuan dan anak yakni ; tindakan kekerasan, pelecehan eksploitasi seks, praktek-prektek perbudakan serta memperlakukan perempuan untuk kepentingan dan keuntungan pihak berwenang atau majikan serta tidak adanya perlindungan di tempat kerja bagi para korban.

Eksistensi tenaga kerja Indonesia rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia, mengingat bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hak tenaga kerja sering diabaikan, seperti :

- a. Adanya tindakan perorangan atau kelompok yang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri tanpa izin;
- b. Menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesucilaan;
- c. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI;
- d. Mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain;
- e. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan;
- f. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam ujian kompetensi kerja;
- g. Menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi;
- h. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen;
- i. Menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi;
- j. Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan
- k. Menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan
- l. Menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari menteri;

- m. Mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan;
- n. Menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN
- o. Tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen

## **2. Faktor-Faktor Pendorong Untuk Bekerja di Luar Negeri**

Keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat.

Globalisasi telah menimbulkan dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Meskipun demikian globalisasi juga menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Kemiskinan dan ketidakmerataan distribusi kesempatan dan lapangan pekerjaan antara wilayah pedesaan dan perkotaan. Ketimpangan ini tampak jelas dalam perkembangan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih pesat dibanding kemampuan penyerapan tenaga kerja. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus, lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita.

Kemiskinan, tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja. Bahkan banyak perempuan maupun laki-laki Indonesia yang menguatkan diri untuk bekerja ke luar negeri dengan tawaran gaji yang relatif lebih besar.<sup>4</sup>

## **B. Pelaksanaan Tanggung-Jawab Dan Kewajiban Pemerintah Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

### **1. Urgensi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis

<sup>3</sup> H. A. W, Penerapan Nilai-nilai Pancasila & HAM Di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hal. 92

<sup>4</sup> Ps://mohsyamsulhidayat.wordpress.com

dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan.

Bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar *Internasional Labour Organization* (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu :

- a. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98);
- b. Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111);
- c. Kerja Paksa (konvensi ILO No. 29 dan No. 105);
- d. Perlindungan Anak (konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memuat :

- a. Landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;

- c. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- d. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan
- e. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- f. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- g. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
- h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama biparti, lembaga kerja sama tripartite, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- j. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bab III Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, diatur mengenai perlindungan pekerja migran. Dalam Pasal 7 menyatakan bahwa :

Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi :

- a. Perlindungan Sebelum Bekerja;
- b. Perlindungan Selama Bekerja; dan
- c. Perlindungan Setelah Bekerja

Dalam Pasal 8 menyatakan bahwa :

- (1) Perlindungan sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi :
  - a. Perlindungan administrasi; dan
  - b. Perlindungan teknis
- (2) Perlindungan administrasi sebagaimana dimaksud pada (1) huruf a paling sedikit meliputi :
  - a. Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
  - b. Penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (3) Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi :
  - a. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
  - b. Peningkatan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
  - c. Jaminan sosial;
  - d. Fasilitas pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
  - e. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
  - f. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
  - g. Pembinaan dan pengawasan.

Bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak wanita di segala bidang kehidupan perlu ditunjang oleh berbagai faktor seperti ; perundang-undangan yang memadai, peran aparatur hukum dan sarana prasarana penunjang yang efektif. Ketiga faktor ini saling terkait untuk memberikan jaminan kepastian hukum, pencegahan, pengawasan dan penegakan hukum yang efektif apabila terjadi pelanggaran hak asasi manusia terhadap tenaga kerja wanita.

Contoh kasus mengenai kekerasan TKI yaitu, seorang tenaga kerja Indonesia Titi Tursulawati dieksekusi mati oleh pemerintah Arab Saudi,

wanita asal majalengko, Jawa Barat itu dihukum atas tuduhan pembunuhan atas majikannya dan pelaksanaan eksekusi mati tersebut tanpa pemberitahuan kepada pemerintah Indonesia.<sup>5</sup> Ada juga TKI yang bernama Adelina berasal dari NTT yang ditempatkan di Malaysia mereng nyawa pada 11 februari 2018 akibat perlakuan tidak manusiawi dari majikannya.<sup>6</sup> Dan ada TKI bernama Zaini Misrin dieksekusi mati di Arab Saudi terkait membunuh majikannya. Kasus ini terjadi pada tahun 2004.<sup>7</sup> Untuk itulah pemerintah Indonesia harus benar-benar mengontol setiap tenaga kerja yang telah ditempatkan tersebut.

Peningkatan kemampuan sumberdaya manusia bagi tenaga kerja wanita memerlukan dukungan kelembagaan dan fasilitas penunjang yang cukup memadai agar wanita dapat mengembangkan karirnya secara profesional dalam jenis-jenis pekerjaan yang sama dengan yang dilakukan pria selama ini. Negara wajib memberikan dukungan fasilitas yang dituangkan dalam program-program peningkatan kualitas tenaga kerja wanita di Indonesia.

Pelaksanaan tanggungjawab dan kewajiban pemerintah Indonesia merupakan implementasi dari pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia terhadap hak-hak wanita, khususnya dibidang ketenagakerjaan, termasuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang cukup rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia.

## 2. Tanggungjawab dan Kewajiban Pemerintah Indonesia

Bab V Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur mengenai tugas, tanggungjawan dan kewajiban pemerintah. Dalam Pasal 39 menyatakan bahwa :

Pemerintah Pusat memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. Menjamin perlindungan calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- b. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;

<sup>5</sup> <http://from.tribunnews.com>

<sup>6</sup> <http://www.bbc.com>

<sup>7</sup> <http://m.detik.com>

- c. Menjamin pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya;
- d. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. Melakukan koordinasi kerjasama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus calon pekerja migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- f. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan pekerja Migran Indonesia bermasalah;
- g. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;
- h. Menyusun kebijakan mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. Menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;
- j. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- k. Menerbitkan dan mencabut SIP3MI;
- l. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI
- m. Melakukan koordinasi antarinstansi terkait mengenai kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- n. Mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atau usul Menteri; dan
- o. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan

Pasal 40 menyatakan bahwa :

Pemerintah Daerah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- b. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- c. Menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
- e. Memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;
- f. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
- g. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui Pelatihan vokasi yang anggarannya berasal da fungsi pendidikan;
- h. Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- i. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia ditingkat provinsi.

Pasal 41, menyatakan bahwa :

Pemerintah Daerah Kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung jawab

- a. Menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat
- b. Membuat basis data Pekerja Migran Indonesia
- c. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;

- d. Mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. Memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada calon pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
- h. Melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya;
- i. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- k. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/kota;

Pasal 42 menyatakan bahwa Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. Menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan verifikasi data dan pencatatan calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. Memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan calon pekerja Migran Indonesia;

- d. Melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. Melakukan pemberdayaan kepada calon pekerja migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya. Pemerintah berkewajiban :
  - a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
  - b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
  - c. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
  - d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
  - e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948 alinea ke lima, menyatakan menimbang bahwa : “bangsa-bangsa dari Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menyatakan sekali lagi dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa kepercayaan mereka akan hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan penghargaan seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan dan telah memutuskan akan memajukan kemajuan sosial dan tingkat penghidupan yang lebih baik dalam kemerdekaan yang lebih luas”.<sup>8</sup>

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 sudah ada, namun masih terjadi banyak pelanggaran hak asasi manusia. Terbukti antara lain hubungan sesama umat manusia semakin renggang. Bahkan di beberapa tempat masih terjadi peperangan, pemusnahan, terorisme, rasialisme, perlombaan persenjataan pemusnah, intervensi, pengasingan, pengekangan serta tindakan kekerasan lainnya

---

<sup>8</sup> P, V.D, Piter Baehr, A, B, Nasution dan Z. Leo, *Instrumen Internasional Pokok Hak-hak Asasi Manusia, (Mayor Internasional Human Rights Unstrumen, copy rights 1995)* Ed II. Penerjemah Burhan Tsany dan S. Maimoen, Yayasan obor Indonesia, Jakarta, 2001, hal 279.

yang tidak lagi mengormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia.<sup>9</sup>

Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja pada tingkat internasional telah diatur dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948. Pasal 23 Menyatakan :

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
2. Setiap orang dengan tidak ada perbedaan berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24 menyatakan bahwa :”setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk juga pembatasan-pembatasan jam bekerja yang layak dan hari liburan berkala dengan menerima upah.

Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, sosial dan budaya 1966, bagian III ayat (7) menyatakan : “pihak-pihak negara dalam perjanjian sekarang mengakui hak setiap orang untuk menikmati keadilan dan kondisi kerja yang menguntungkan dan secara khusus menjamin :

- a. Pembayaran yang menyediakan semua pekerjaan, sekurang-kurangnya :
  - (i) Upah yang adil dan pembayaran yang merata terhadap pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya perbedaan apapun, khususnya perempuan yang dijamin terhadap kondisi kerja yang tidak dianggap lebih rendah dibandingkan pria, dengan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

- (ii) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya sesuai dengan ketetapan-ketetapan dari perjanjian sekarang.
- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat.
- c. Kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi dengan membuat pertimbangan atas senioritas dan kompetensi.
- d. Istirahat, waktu luang dan pembatasan yang beralasan terhadap jam kerja dan liburan periodik dengan pembayaran untuk hari raya umum.

Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) dibentuk dengan tujuan untuk mengatur kondisi para pekerja/buruh di seluruh dunia. Negara-negara diwajibkan untuk membuat peraturan perundang-undangan di tingkat nasional yang sesuai dengan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi, berkaitan dengan upah yang sama bagi pekerja wanita dan pria, tatacara mempekerjakan wanita dan anak-anak, giliran kerja, kebebasan berkumpul dan berserikat serta hak-hak tenaga kerja lainnya.

Konvensi - konvensi buruh menuntut masing-masing negara untuk menggunakan peraturan-peraturan perjanjian di dalam bidang domestik mereka sendiri untuk kepentingan para pekerja mereka. Seandainya sebuah negara menolak untuk memenuhi kewajibannya, maka negara-negara lain tidak begitu berkepentingan untuk melakukan intervensi.<sup>10</sup> Bila negara tidak memenuhi suatu kewajiban yang menyangkut penghormatan terhadap peraturan-peraturan “persaingan yang adil” yaitu jika negara itu tidak memberikan hak-hak tertentu kepada para “pekerjanya”, atau memeras mereka, mengurangi biaya buruh, dengan akibat-akibat yang negatif bagi negara-negara lain yang menghormati peraturan-peraturan ILO barulah negara-negara ini merasa berkepentingan untuk melakukan intervensi secara langsung.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Bagun R, dan S. Pandur, *Hak Asasi Dalam Tajuk*, Institut Ecata Bekerjasama dengan INPI-Pact, Jakarta, 1997, hal 11.

<sup>10</sup> Antonio Cassese, *Hak Asasi Manusia Di dunia Yang Berubah*, (Human Rights in a Changing World) (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed I, Cet 1, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994, hal. 264-265.

<sup>11</sup> Ibid

Standar-standar internasional yang sesuai dengan berbagai konvensi Internasional Labour Organization (ILO), Seperti :

1. Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl. Nomor 26.1933;
2. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar dari hak untk berorganisasi dan untuk berunding bersama (*The Aplication of the Principles of Right to Organise and to Bergain Collectevely*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956;
3. Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Renumeration for Men an Women Workers for Work of Equal Value*). Diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957;
4. Konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Freedom of Asociation and Protection of the Rights to Organise*) diratifikasi dengan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.
5. Komvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labour*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999.
6. Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (*Discrimination in respect of Employment and Occupation*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999
7. Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pkerjaan Terburuk untuk Anak (*The Prohibition And Action For The Worst Forms OF Child Labor*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.
8. Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999.

Penerapan 8 (delapan) Konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi dalam peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan yang meliputi; konvensi ILO Nomor 98 tentang berlakunya Dasar-dasar dari hak Berorganisasi dan untuk berunding bersama dan konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan Berserikat dan perlindungan Hak untuk Berorganisasi.<sup>12</sup>

Bab VI Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur mengenai Badan yang mengatur Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam Pasal 47 menyatakan bahwa :

Tugas Kepala Badan sebagai pelaksana kebijakan :

- a. Melaksanakan kebijakan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia :
  - 1) Melayani dan melindungi Pekerja Migran Indonesia;
  - 2) Menerbitkan dan mencabut SIP2MI;
  - 3) Menyelenggarakan pelayanan penempatan;
  - 4) Melakukan pengawasan pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial;
  - 5) Memenuhi hak Pekerja Migran Indonesia;
  - 6) Memverifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia;
- b. Melaksanakan penempatan dan Perlindunga Pekerja Migran Indonesia melalui kerja sama antara Pemerintah Pusat dengan negara tujuan penempatan;
- c. Mengusulkan pencabutan SIP3MI kepada Menteri terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d. Memberikan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- e. Melakukanfasilitasi, rehabilitasi dan reintegrasi purna pekerja migran Indonesia;
- f. Melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia; dan

<sup>12</sup> G. Kusmana, *Penerapan Delapan Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi Negara Indonesia Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Informasi Hukum, Vol 3. Tahun VII Biro Hukum Depnakertrans, 2005, hal 5.

- g. Tugas lain sesuai dengan kewenangannya.

Bab VII Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 diatur pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia. Pasal 49 menyatakan bahwa, Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas :

- a. Badan;
- b. Perusahaan penempatan pekerja Migran Indonesia; atau
- c. Perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Pasal 52 menyatakan bahwa :

- (1) Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b mempunyai tugas dan tanggung jawab :
  - a. Mencari peluang pekerja;
  - b. Menempatkan pekerja migran Indonesia; dan
  - c. Menyelesaikan permasalahan pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bab VIII Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengenai pembinaan dan pengawasan. Dalam Pasal 75 menyatakan bahwa :

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan perlindungan pekerja Migran Indonesia;
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 76 menyatakan bahwa :

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaann penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengawasan

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan masyarakat.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia diatur dengan Peraturan Pemerintah.

ILO telah mensponsori lebih dari 150 konvensi, yang diataranya menyangkut kondisi kerja, renumerasi, kerja paksa dan buruh kanak-kanak, pemeberian libur dan jaminan sosial, diskriminasi dan hak-hak serikat buruh.<sup>13</sup>

ILO mencetuskan beberapa konvensi dan rekomendasi internasional untuk melindungi para buruh industri dari pemerasan dan memperbaiki kondisi kerja mereka. Dokumen-dokumen ILO yang secara khusus menangani hak-hak dan kebebasan berserikat, kebebasan untuk tidak melakukan kerja paksa, peramaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan.<sup>14</sup>

Kepribadian akan hak-hak asasi manusia juga telah menyebabkan Organisasi Buruh Internasional (ILO) tahun 1919, mencetuskan berbagai konvensi rekomendasi internasional untuk melindungi para buruh industri dari pemerasan dan memperbaiki kondisi kerja mereka. Dokumen-dokumen ILO, yang dilaksanakan oleh Kantor Buruh Internasional, juga secara khusus menangani hak-hak kebebasan untuk tidak melakukan kerja paksa, persamaan dan perlakuan dalam pekerjaan.<sup>15</sup>

Bab IX Undang – Undang 18 Tahun 2017 mengatur adanya penyelesaian perselisihan. Dalam Pasal 77 bahwa :

- (1) Dalam hal perselisihan antara Pekerja Migran Indonesia dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan Perjanjian penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di

<sup>13</sup> Scott Davidson *Hak Asasi Manusia*, PT. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1994, hal. 12.

<sup>14</sup> P. Davies, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rachman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994, hal 6.

<sup>15</sup> D. Weissbrodt, *Hak-hak Asasi Manusia : Tinjauan Dari Perspektif Kesejahteraan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994

bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Pusat.

- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### 1. Sanksi Terhadap Tindak Pidana Dalam Penempatan dan Perlindungan TKI

Bab VII Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah diatur mengenai sanksi administrasi. Pasal 74 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa :

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 dan Pasal 62
- a. Peringatan tertulis;
  - b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
  - c. Pencabuta izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Bentuk-bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang dapat dialami oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri, apabila tidak dilindungi oleh Pemerintah, yaitu tenaga kerja Indonesia diluar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.
2. Pelaksanaan tanggung jawab dan kewajiban pemerintah dalam melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, yaitu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warganya negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia

### B. Saran

1. Agar supaya bentuk-bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang dapat dialami oleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri dapat dicegah, dikurangi bahkan dihapuskan maka setiap tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang mengalami perlakuan-perlakuan yang tidak manusiawi atau melanggar hak-hak tenaga kerja, maka tenaga kerja Indonesia harus berani untuk melaporkan segala bentuk perlakuan yang terjadi terhadap dirinya.
2. Pelaksanaan tanggung jawab dan kewajiban pemerintah dalam melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri harus didukung oleh kerjasama dan koordinasi instansi terkait untuk melakukan pengawasan yang efektif terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri serta peningkatan kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara di mana tenaga kerja Indonesia bekerja untuk melindungi kedudukan tenaga kerja Indonesia

## DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius, P. D. (2014). *Asas-Asas hukum Perburuan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bagun, R. (1997). *Hak Asasi Dalam Hukum Institut Bekerjasama dengan INPI-Pact*. Jakarta.
- Cassense, A. (1994). *Hak Asasi Manusia di Dunia yang berubah (Human Rights in a Changing World) (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed I, Cet I*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Davidson, P. (1994). *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Davidson, S. (1994). *Hak Asasi Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Umum Grafiti.
- Karo, I. (2000). *Wanita Adalah Hak Asasi Manusia, dalam Ihromi, T. O Sulistyowati dan Archie, S. L Penghapusan Diskriminasi terhadap Wanita*. Bandung: Alumni.
- Katsungkana, N. (2000). *Hukum dan Penerapan Di Indonesia*. Bandung: Alumni.

- Kusmana, G. (2005). *Penerapan Delapan Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi Negara Indonesia Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Informasi Hukum, Vol 3*. Biro hukum Depnakertrans.
- Kusumaadmaja, M. (2000). *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan, Cet I, Pusat Studi Wawasan Nusantara, Hukum dan Pembangunan*. Bandung: PT. Alumni.
- Lubis, T. (1993). *Hak-hak Asasi Manusia Dalam Masyarakat Dunia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mauna, B. (2001). *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamika*. Bandung: Alumni.
- Rover, C. (2000). *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM (Penerjemah) Spadan Mansyur, Ed I, Cet I. Diterjemahkan dari Buku asli : To Serve and To Protect Human Rights and Humanitarian Law For Police and Security Forces*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salam, F. (2002). *Peradilan HAM Di Indonesia*. Bandung: Pustaka.
- Sulistiyowati, I., & Sudiarto, L. (2000). *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*. Bandung: Alumni.
- Syamsudin, M. (2004). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Trijono, R. (2014). *Pengantar hukum Ketenagakerjaan, Cet II*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Ubaidillah, R., Abdul, R., Wahdi, S., & Arskal, M. (2003). *Demokrasi Hak Asasi Manusia Masyarakat Madani*. Jakarta: Prenada Media.
- Uwiyono, P. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Weissbrodt, D. (1994). *Hak Asasi Manusia Tinjauan dari Perspektif Kesejahteraan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Widjaja, H. (2000). *Penerapan Nilai-nilai Pancasila & HAM Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.